

Tartu Ülikool
Psühholoogia Instituut

Siiri Parv

ENESEKOHASTE NEGATIIVSETE TUUMIKHINNANGUTE SEOS
HINNANGUTEGA OMA TÖÖSOORITUSELE AVALIKU SEKTORI NAISTÖÖTAJATE
NÄITEL

Uurimistöö

Juhendaja: Aavo Luuk (PhD)

Läbiv pealkiri: Enesekohased negatiivsed tuumikhinnangud ja hinnang töösooritusele

Tartu 2018

Enesekohaste negatiivsete tuumikhinnangute seosed hinnangutega oma töösooritusele avaliku sektori naistöötajate näitel

Kokkuvõte

Inimeste tööalase käitumise mõistmiseks on oluline pöörata tähelepanu isiksuseomaduste ja organisatsiooni jaoks oluliste tulemite (nagu töötaja töösooritus) seoste uurimisele (Brooks, 2008; 35). Käesoleva töö eesmärgiks on uurida, kas ja millisel määral on võimalik ennustada oma töösooritusele antavat hinnangut lähtuvalt enesekohastest negatiivsetest hinnangutest. Andmeid koguti Harjumaa avaliku sektori naistöötajatelt ($N=124$) vanuses 23-70 aastat, keskmine vanus 43 aastat. Mõõteinstrumentiks oli küsimustikekomplekt, millega koguti enesekohaseid negatiivseid tuumikhinnanguid (EKNTH) ja oma töösooritusele (TS) antavaid hinnanguid. Regressioonianalüüs vähimruutude meetodi ja *forward* sammregressiooni kasutamise tulemusena leiti, et kõige tugevam oma töösooritusele antud hinnangu ennustaja on planeerimise tüüpi kontroll ($\beta = .46, p < .001$). Tähelepanu kontroll koos planeerimise tüüpi kontrolliga ($R^2 = .32, F=27,868, p < .001$) ja tähelepanu kontroll koos tähelepanu sisetaktistuste ning planeerimise tüüpi kontrolliga ($R^2 = .34, F=27,868, p < .036$) omavad samuti statistiliselt olulist ennustusvõimet oma töösooritusele antavale hinnangule. Lisaks leiti vastutustundlikkuse ($r_s = .42, p < .01$) mõõdukas positiivne ja negatiivse enesehinnangu ($r_s = -.28, p < .01$) nõrgalt negatiivne seos oma töösooritusele antava hinnanguga. Saadud tulemused annavad aluse võimalikeks edaspidisteks uurimustöödeks, mille fookuses võiksid olla erinevate elukutsete valimid ja nende tulemuste võrdlemine.

Märksõnad: enesekohased negatiivsed tuumikhinnangud, oma töösooritusele antav hinnang, organisatsioonipsühholoogia.

Linkage between evaluations of one's job performance and core negative self-evaluations in a female workers sample from public sector

Abstract

In order to comprehend/ understand people's organizational behavior, it is essential to pay attention and study the relationships between a person's character traits and the results expected by the organization e.g. an employee's work performance (Brooks, 2008; 35). The objective of this study is to explore whether and to what extent is it possible to predict the evaluation of one's work performance based on negative core self-evaluations. The data was collected from female workers ($N=124$) between the ages of 23 to 70 years (the average age being 43), within the institutions of public sector of Harju county. A set of questionnaires was used as the instrument for collecting both negative core self-evaluations (EKNTH) as well as personal work performance (TS) assessments. As a result of using the methods of least squares in regression analysis and forward stepwise regression it was found that the strongest predictor for personal job performance evaluation is the planning- type of control as internal locus of control ($\beta = .46, p < .001$). Control of attention in conjunction with locus of control ($R^2 = .32, F = 27,868, p < .001$) and attention control with internal hindrances of attention and locus of control ($R^2 = .34, F = 27,868, p < .036$) also predict the evaluation of work performance. In addition, a moderate positive correlation of responsibility ($r_s = .42, p < .01$) and a weak negative correlation of negative self-esteem ($r_s = -.28, p < .01$) with personal work performance evaluations was found. The results presented in this study offer a basis for further studies with the possible focus on comparable samples from different professions.

Keywords: negative core self-evaluations, personal work performance assessment, organizational psychology

Sissejuhatus

Inimeste tööalase käitumise mõistmiseks on oluline pöörata tähelepanu isiksuseomaduste ja organisatsiooni jaoks oluliste tulemite (nagu töötaja töösoorituse) seoste uurimisele (Brooks, 2008; 35). Seda põhjusel, et mitmed isiksuseomadused (nt meelekindlus) on inimeste tööalast käitumist ja töötamise ning organisatsiooniga seotud hoiakuid ennustava väärtusega (Dilchert et al., 2007). Samuti on leitud, et teatud isiksuseomaduste komplektid (nn tume triaad) on seotud töösooritusega tasemel, mis lubab väita, et tegu on kriteeriumtunnuse varieeruvust seletava olulise ja valiidsa prediktoriga (Ones et al. 2007).

Isiksuseomaduste ja töösoorituse vaheliste seoste uurimisest rääkides on oluline märkida, et isiksuseomaduste puhul on kasutusel erinevatele paradigmatidele ja teooriatele toetuvaid mudeleid. Viimastel aastakümnetel on vastavates empiirilistes uuringutes enim kasutatud „Viie Faktori Mudelit“ ehk „Suur Viisikut“ (McCrae & Costa, 1996), Judge et al. (1997) poolt pakutud „Enesekohaseid tuumikhinnanguid“ ning nn „Tumedat Triaadi“ (Paulhus ja Williams 2002), kusjuures viimane on muutunud domineerivaks negatiivsemate isiksuseomaduste käsitlemise paradigmatiks organisatsioonipsühholoogia valdkonna kirjanduses (Furnham, Richards, & Paulhus, 2013). Kuigi ka organisatsioonipsühholoogias ja sellealastes uuringutes on üha populaarsem rõhuasetus positiivsele psühholoogiale, mille kohaselt tuleks keskenduda inimeste tugevustele ja voorustele ning nende seostele organisatsiooni jaoks oluliste tulemitega, ei saa tööalase käitumise seletamisel mööda vaadata uuringutest, mis näitavad inimese nn tumedamat külge. Seda põhjusel, et mitmetes organisatsioonides on probleemiks, et töötajad varastavad (Buss, 1993), juhtide hinnangud alluvate tööle ei ole alati objektiivsed (Tepper, 2007) ja juhtide otsused on motiveeritud isiklikest huvidest ja/või võimuvõitlusest juhtide vahel (*organizational politics*) (Poon, 2003).

Optimism, terviklikkus ja autentsus (*self-authenticity*), mis positiivses psühholoogias on tähelepanu saanud kui tervist ja õnne prognoosivad omadused, on ilmselt olulised ka tööalase käitumise positiivsete aspektide puhul, kuid teised isiksuse omadused nagu nartsissism või psühhopaatilisus on omadused, mis võivad pigem väärkäitumist ennustada. Paulhus ja Williams (2002) ühendasid viimati mainitud kaks tunnust koos makjavellismiga ühise nimetuse alla „Tume Triaad“ (*Dark Triad*), kuna nende tunnustega isikud jagavad sarnast suundumust olla suhetes pahatahtlik, isekas ja kangekaelne (Hare, 2003).

Antud uurimustöö keskendubki negatiivsete enesekohaste tuumikhinnangute komponentide ning oma töösooritusele antavate hinnangute vahelistele seostele. Tuginedes teemaga seotud

teooriatele ja uurimistööde tulemustele ning uurimuse teises osas kirjeldatud empiirilise uuringu tulemustele püüab autor välja selgitada, kas ja millised enesekohaste negatiivsete tuumikhinnangute komponendid ennustavad enesekohaseid hinnanguid töösooritusele.

Uurimuses kasutatakse “Enesekohaste negatiivsete tuumikhinnangute” (Luuk, 2013) konstrukti üksikkomponente, sealhulgas ka “Tumeda Triaadi” (Paulhus ja Williams 2002) koosseisust pärinevaid.

Kirjanduses on ka väidetud, et mõistmaks negatiivsete isikuomaduste mõjukuse kõiki nüansse, tuleks leida vastukaaluks uurimustulemusi, mis näitaksid negatiivsete isikuomaduste ja töösoorituse vahelisi seoseid pigem positiivsema poole pealt - näiteks otsides empiirilist kinnitust negatiivsete isikuomaduste ja töösoorituse vahelistele seostele (Spain et al., 2014). Sellest tulenevalt on käesoleva töö üheks eesmärgiks uurida, kas enesekohaste negatiivsete tuumikhinnangute mõni komponent ennustab enesekohast hinnangut töösooritusele.

Sõltumata sellest, kas avaliku- ja erasektori organisatsioonide keskkonna karakteristikud erinevad või mitte, on mõistlik uurimuse empiirilises osas jääda vaid ühe sektori raamidesse (Lawrence and Lorsch 2006). Sellest eeldusest tulenevalt on antud uurimustöö valimi puhul käitutud sihipäraselt ning jälgitud, et küsimustikele vastajad oleksid vaid avaliku sektori töötajad.

Antud uurimistöö originaalpanuseks on negatiivsete enesekohaste tuumikhinnangute ja töösoorituse omavaheliste seoste kirjeldamine empiirilisele uuringule tuginedes ning töösooritust hindava küsimustiku omaduste uurimine.

Enesekohaste negatiivsete tuumikhinnangute kontseptsioon

Vastavalt Judge et al. (1997) hindavad inimesed alateadlikult nii iseennast, teisi inimesi ja ümbritsevat maailma. Inimeste enesekohased hinnangud võivad olla optimistlikud või siis pessimistlikud, näiteks lähtuvalt sellest, kuidas inimene näeb oma võimalusi olukorraga toime tulla. Bono (2001) defineeris tuumikhinnanguid kui alusjäreltusi, mida inimene enda kohta loob ehk teisisõnu hoiakuid iseenda väärtuse, funktsionaalsuse ja võimekuse kohta. Tuumikhinnangutest on mõjutatud ka olukorraspetsiifilised hinnangud, mida inimesed teevad sündmuste, objektide ja teiste inimeste kohta. Teisisõnu kujunevad tuumikhinnangute baasil teatud hoiakud nii iseenda kui ümbritseva maailma kohta, motiveerides teatud käitumisi (Gardner ja Pierce, 2009). Näiteks võib inimene põhimõtteliselt näida endale tegelikkusest nõrgemana või siis leida, et teised inimesed on ebausaldusväärsed.

Judge et al. (1997) enesekohaste tuumikhinnangute kontseptsiooni järgi käsitleti enesehinnangut, enesemõjusust, emotsionaalset stabiilsust ja sisemist kontrollkeset ühtse latentse konstruktna, mis võiks muuhulgas selgitada tööga seotud rahuolu, suhtumist ja käitumist (Judge, Bono, Ilies, & Gerhardt, 2002). Antud uurimustöös on Judge ideedega võrreldes kasutuses enesekohaste tuumikhinnangute teatud mõttes pööratud konstrukt, kus fookuses on pigem „sisetakistused meis enestes“ ja inimese olemuse „tumedam pool“ (Luuk, 2013). Enesekohaste negatiivsete tuumikhinnangute idee kasvas välja analüüsides, mis näitasid enesehinnangu, üldistunud enesemõjususe, neurootilisuse vastandi emotsionaalse stabiilsuse ja kontrollkeskme näitade regulaarset olulist korreleerumist läbi erinevate uuringute (Luuk, 2013). Kokkuvõtvalt võib öelda, et iga enesekohaste tuumikhinnangute üksikkomponent koondab endas hulk tunnuseid, mis võib mõjutada inimese käitumist selliselt, et kujuneb teatud funktsionaalsus või düsfunktsionaalsus, näiteks tööalases käitumises, seega on nende kasutamine antud uurimustöös õigustatud.

Kui me võrdsustame töösooritust Austin and Vancouver (1996) tegevuse teooria (*theory of action*) kohaselt tegevusega, siis teatava osa töösooritusega seonduvast me teame, kuidas toimida ning pöörame neile aspektidele vähem tähelepanu, samas kui keerulisem osa tegevustest nõuab rohkem tähelepanu ja planeerimisoskust (Eysenck, 1998). Seda olukorda võib vaadelda kui regulatsioonitasemete hierarhilist struktuuri. Üldistatuna kuuluvad tegevusprotsessi: eesmärgi püstitamine, tegevusplaani arendamine ehk tegevuse planeerimine, tegevuse jälgimine ehk seire ja tagasiside (Dörner and Schaub, 1994, viidatud Eysenck, 1998). Lähtuvalt eelpool nimetatud teooriast on antud uurimustöösse valitud enesekohaste tuumikhinnangute konstrukti need komponendid, mis võiksid omada seoseid eelpool mainitud tegevustega: tähelepanu kontroll, tähelepanu sise- ja välistakistused, sisemine kontrollkese ehk planeerimise tüüpi kontroll ja vastutustundlikkus.

Enesekohased negatiivsed tuumikhinnangud töö kontekstis

Tähelepanu kontroll ja tähelepanu sise- ning välistakistused. Tähelepanu kontroll tähendab võimet kontrollida tähelepanu vabatahtlikult ja seda peetakse täidesaatvatest protsessidest peamiseks (Eysenck et al., 2007). Tähelepanu kontroll tähendab inimese suutlikkust oma tähelepanu tahtlikult kontrollida. Takistuste esinedes suudetakse keskenduda tööülesannete täitmisele ja vastavate eesmärkide nimel pingutada. Tähelepanu takistused võib jagada sise- ja välistakistusteks. Sisetakistuste all peetakse silmas inimese enese psüühikast pärinevaid

olemuslikke takistusi, nagu näiteks muretsemine, mittemärkamine, keskendumisraskused, äsjatajutu unustamine ja eri tegevuste ühildamisraskused, mis avaldavad negatiivset mõju tähelepanule. Tähelepanu välistakistusteks loetakse psüühikaväliseid segavaid tegureid, nagu näiteks lärm, teiste jutt, muusika, ümbritsevad asjaolud, telefoni kasutamine muude tegevustega samaaegselt, mis kõik avaldavad negatiivset mõju inimese tähelepanule (Luuk, 2013). Posner & Rothbart (2007) pakkusid idee, et on olemas kolm peamist tähelepanu võrgustikku, mis kannavad endas tähelepanu, hoiatus- ja orienteerumiskomplekse. Individuaalsed erinevused tähelepanu kontrollis sõltuvad tähelepanu täidesaatava võrgustiku tõhususest, mis on seotud saabuva informatsiooni töötlemisel esinevate konfliktide lahendamisega. Näiteks võib olla konkurents asjakohase teabe ja ebaolulise informatsiooni vahel. Tänapäevast töökeskkonda iseloomustavad väga erinevad nõudmised, näiteks osalemine samaaegselt mitmetes projektides, prioriteetide vahetus, ajasurve. Antud uurimustöös peetakse tähelepanu kontrolli all silmas võimet keskenduda, tähelepanu ümberlülitamist ühelt ülesandelt teisele ja vaimse tegevuse paindlikku kontrolli (Derryberry ja Reed, 2002). Organisatsioonipsühholoogia alased teadustööd keskenduvad neile psühholoogilistele aspektidele, mis võivad oluliselt mõjutada tööülesannetega toimetulemiseks vajaminevat tähelepanu. Näiteks Leroy (2009) uurimustöös leiti, et inimeste erinevus tööülesannete soorituses tulenes tähelepanu mõjutustest seoses eelmise ülesande staatusega (kas pooleli või lõpetatud) ning ajasurve tunnetusega.

Kontrollkeskme ideestiku kohaselt käsitletakse subjektiivse kontrolli teoreetilise kontiinumi kaht äärmust – seismist ja välist kontrollkeset (ehk lookust). Domineeriva sisemise kontrollkeskme puhul on inimene veendunud oma tegevuste mõjukuses ning leiab, et õnnestumised või ebaõnnestumised tema elus tulenevad eelkõige tema enda kavatsustest ja tegevustest, ehk teisisõnu inimene tunnetab, et juhib oma elu. Samas välise kontrollkeskme inimesed leiavad, et nii positiivsed kui ka negatiivsed sündmused nende elus tulenevad pigem teiste mõjust, juhuslikkusest või saatusest. Seega domineerib neil veendumus, et nende tegevusest ei sõltu midagi. Käesolevas uurimustöös peetakse seismise kontrollkeskme hindamisel silmas selliseid funktsioone nagu planeerimine, aja arvestamine, distsiplineeritus, ettevaatlikkus ja eesmärkide nimel takistuste ületamine ning seda nimetatakse planeerimise tüüpi kontrolliks. Näiteks Spector (1982) uurimustööst järeldub, et sisemise kontrollkeskme inimese töösooritus on parem kui välise kontrollkeskme inimestel. Kontrolli säilitamiseks oma elu üle mobiliseeritakse psühholoogilised ressursid ning suunatakse tegevusviise. Näiteks Marks (1998) uurimus näitas, et tööülesannete täitmisel eettulevate raskuste puhul näevad

sisemise kontrollkeskmega inimesed oma tegevustes võimalust olukorda lahendada, suurendades või vähendades selleks oma jõupingutusi. Samas välise kontrollkeskmega inimesed suunavad oma tähelepanu pigem teiste poolse mõju väljaselgitamisele ning näevad oma ebaedu põhjustajana näiteks kolleegide käitumist töökeskkonnas.

Enesehinnang, mida peetakse tuumikhinnangute keskmeks (Harter, 1990), peegeldab enese kohta antud positiivsete ja negatiivsete hinnangute suhtelist tasakaalu (Gleitman, Gross, Reisberg, 2014; 730). Endale antav baashinnang näitab, kuidas väärtustatakse end inimesena ning see sisaldab endas üleüldist enese-aktsepteerimist, enesele meeldimist ja enese austamist (Judge et al., 2003). Enesehinnang ei pruugi peegelda näiteks inimese andeid, oskusi või sotsiaalset staatust objektiivselt, pigem seda, millised hinnangud domineerivad tal iseenda kohta, kas positiivsemad või negatiivsemad. Eeldades, et üheks positiivse enesehinnangu ülesandeks on nõ. puhvriks olemine, kaitsmaks pettumuste ja ärevuse eest (Pullmann, Allik, & Realo, 2009), siis negatiivsema enesehinnangu puhul võivad ebaõnnestumised omada palju suuremat ja negatiivsemat mõju. Kõrgema ehk positiivsema enesehinnanguga inimesed valivad enam väljakutseid pakkuvaid töökohti (Judge et al., 2000). Soovides säilitada positiivset mina-pilti, suunatakse tähelepanu ja jõupingutused toimetuleku-probleemide lahendamisse, mis omakorda tagab parema töösoorituse. Negatiivse enesehinnanguga inimeste kehvemat töösooritust võib põhjustada asjaolu, et negatiivne enesepilt kokkuvõttes häirib kõiki inimese tegevusi, vähendades nende võimalust saada positiivsem tulemus (Ferris et al., 2015). Üldjuhul on positiivsema enesehinnanguga inimestel tööülesande sooritus pigem parem kui negatiivsema enesehinnanguga inimestel (McFarlin, Baumeister, 1984). Näiteks mitmetähenduslikkust ja sotsiaalset suhtlemist sisaldavas ehk kontekstipõhises töös peaksid positiivsemate enesehinnangutega inimesed olema edukamad (Organ, 1988). Ennast alaväärsena ja ebakompetentsena tundvad inimesed tunnevad töökeskkonnas suuremat ärevust ning emotsionaalset pinget, mis kahtlemata mõjutab negatiivsemalt ka inimese hinnangut oma töösooritusele. Samas enesekindlamad, end võimekana ja väärtustatuna tundvad inimesed näevad ka oma töösooritust palju positiivsemas valguses (Judge, Locke ja Durham, 1997).

Töösooritus on parem juhul, kui sellesse panustavad niisugused isikuomadused, nagu sihikindlus, kaalutletus ja vastutustunne nii oma valikute tegemisel kui ka suhtumises kaasinimestesse. Eelpool nimetatud sotsiaalselt väärtuslikke omadusi kannab endas vastutustundlikkuse konstrukt. Töö kontekstis võiks antud isiksuseomadust seostada käitumisega, kus inimene peab vajalikuks täielikult rakendada end kohustuste täitmisel, võttes sealjuures vastutuse oma tehtud otsuste ja nende tagajärgede eest. Seega peavad

vastutustundlikumad inimesed enda jaoks oluliseks panustada nii tööprotsessi kui töökeskkonda teistest märgatavalt rohkem, saavutamaks püstitatud eesmärgid (Catano ja Hines, 2016).

Antud uurimustöös kuulub „Tumedast Triaadist“ (Paulhus & Williams, 2002) negatiivsete enesehinnangute komponentide hulka nartsissism. Nartsissistlikud isikud on keskendunud eneseväljenduse ja kontrolli tajumisele (Rhodewalt & Peterson, 2009). Need inimesed otsivad tähelepanu, mis peegeldaks nende ülemäära enesehinnangut (Raskin & Terry, 1988). Nartsissistid kogevad pettekujutelmi iseenda suursugususest, otsides nendele kinnitusi sotsiaalsetest suhetest, seega on neil pigem häirunud arusaam sotsiaalsetest suhetest (O'Boyle et al., 2012). Nartsissistid kalduvad nägema inimestevahelises suhtluses eelkõige negatiivseid eesmärgid (Wu & LeBreton, 2011). Töö kontekstis võib nartsissistidele olla omane väärkäitumine, nagu näiteks teiste isikute ära kasutamine ja võimu kuritarvitamine, mis tulenevad nende kalduvusest hoida kõrget iseenda enesekindluse taset (Raskin & Novacek, 1989). Seega töösuhetes esinev eelkõige omakasu poole püüdlemine ning hüperkonkureerivus ei ole eelduseks tõhusale tööalasele koostööle. Võimalikuks seletavaks mehhanismiks nartsissismi ja töösoorituse seoste vahel võib olla ka maine (*reputation*) (Hogan, 1996). Näiteks võivad nartsissismile kalduvad isikud paremini kaitsta oma mainet ja seeläbi paremini hallata positiivseid mulje jätmiseks vajalikke oskusi. Seega võib moondunud enesehindamine enesekohaste küsimustike täitmisel osaliselt olla mõjutatud soovist kujundada endast võimalikult positiivne kuvand (Bono & Judge, 2003). Ehk teisisõnu, kui inimesele on oluline, et teda imetletaks ja pöörataks tähelepanu, siis soov hoida väga head mainet mõjutab positiivses suunas seda, kuidas iseenda töö sooritust hinnatakse.

Töösooritus ja sellega seotud küsimustik

Isiksuseomaduste ja töösoorituse vaheliste seoste vastu kasvav huvi organisatsioonipsühholoogias võib tuleneda uuematest töösoorituse konstrukti teoreetilistest arendustest (Eysenck, 1998; 635). Tegevused tööl on orienteeritud kahte valdkonda: üks neist on tööülesande valdkond ja teine sotsiaalne. Borman and Motowidlo (1993) eristasid organisatsiooni efektiivseks toimimiseks vajalikust tööalasest käitumisest tööülesandepõhise ja kontekstuaalse ehk kontekstipõhise töösoorituse. Seega peetakse praktikas töösoorituse puhul silmas kahte aspekti – ülesandepõhist (*task performance*) ja kontekstipõhist (*contextual performance*) töösooritust (Motowidlo ja Van Scotter, 1994). Carlos & Rodrigues (2016) metaanalüüsi põhjal võiksid ülesandepõhised ja kontekstipõhised töösoorituse dimensioonid

eristuda alljärgnevalt ülesandepõhiseks töösoorituseks: 1. Ülesannete täitmine ja ametikohustuste tundmine, 2. Planeerimisoskused, 3. Mõjususe ning kontekstipõhiseks töösoorituseks: 1. Sisuline sooritus ja järjekindel panus, 2. Koostöö, 3. Organisatsioonile pühendumine, 4. Suhted ja suhtlemisoskused

Tööülesande põhine sooritus viitab töötaja tegevusele, mis on otseselt seotud toodangu valmistamise või teenindamise või organisatsiooni põhilisi tehnilisi protsesse toetava tegevusega ehk töötaja põhiülesannetega organisatsioonis. Teisest küljest kontekstuaalne töösooritus kannab endas individuaalset panust, mis pole küll otseselt seotud põhitööülesannetega, kuid on oluline, sest see aitab kujundada organisatsiooni eesmärgi, kultuuri, sotsiaalset ja psühholoogilist konteksti, olles kriitiliseks katalüsaatoriks põhiülesande täitmisele suunatud tegevustele ja protsessidele (Werner, 2000). Näiteks suudavad Van Scotter ja Motowidlo (1996) järgi isiksusetestid kontekstipõhist töösooritust paremini ennustada kui võimekuse (*ability*) testid.

Töösooritust defineeritakse eelkõige kui organisatsiooni eesmärkidega kooskõlalise tegevuse tulemust, mis kannab endas kindlaid kõrgeid organisatsioonilisi norme (Campbell et al. 1993: 40, viidatud Eysenck, 1998; 639). Borman ja Motowidlo (1997) järgi iseloomustavad töösooritust (job performance) sellised mõisted nagu dünaamika, mitmetasandilisus, käitumuslikkus, episoodilisus ja hinnangulisus (Carlos & Rodrigues, 2016). Carlos & Rodrigues (2016) defineerisid töösooritust kui hinnatavat ja episoodilist käitumist, mis tuleneb üksikisiku kognitiivse võimekuse ja isiksuse õpitud kogemuste vahelisest dünaamikast, mille tulemusel luuakse väärtus organisatsioonile.

Töösoorituse küsimustik. Jenkins and Griffith (2004) juhtisid tähelepanu Motowidlo, Borman ja Schmit (1997) pakutud teooriast lähtuvale aspektile, et individuaalseid erinevusi töösoorituses mõistame paremini, kui uurime lähemalt, millised isiksuseomadustest oleksid seotud ülesande- ja millised kontekstipõhisele töösooritusega. Sellele seisukohale tuginedes võeti antud uurimustöös kasutusele Carlos ja Rodrigues (2016) loodud töösoorituse ülesande- ja kontekstipõhiseid dimensioone hindav küsimustik, mille antud uurimustöö autor juhendaja kaasabil eesti keelde kohandas. Eesmärgiks oli leida sobiv mõõtevahend, mida saaks kasutada edaspidistes uurimustöödes.

Töösooritusega seotud teooriad

Inimesed püüdleval ülesannete ja töökohtade poole, mis võimaldavad neil säilitada oma enesehinnangut. Seega tõestamaks oma võimekust eelistatakse väljakutseid pakkuvaid töökohti (Judge, Erez, Bono, 1998). Eelpool mainitud seisukohta toetab enese kooskõlalisuse (*self-consistency*) teooria (Korman, 1970), mille kohaselt on inimesed motiveeritud käituma sellisel viisil, mis aitaks säilitada nende minapilti (enesekujundit). Selle teooria kohaselt panustavad positiivsemate enesekohaste hinnangutega inimesed töösse seetõttu, et soovivad säilitada oma positiivset minapilti. Olukorras, kus ebaõnnestumise või negatiivse tagasiside tõenäosus on suurem, võivad positiivsemate tuumikhinnangutega isikud suurendada, samas negatiivsemate tuumikhinnangutega inimesed pigem vähendada oma jõupingutusi (Nübold et al. 2013). Seega, panustades rohkem töösooritusse, hinnatakse seda ka kõrgemalt negatiivsemate enesehinnangutega inimestega võrreldes.

Enesekohaste tuumikhinnangute ja töösoorituse omavaheliste seoste puhul tuuakse töösooritust parandava mehhanismina esile motivatsiooni. Ehk teisisõnu, kui inimene end väärtustab ning peab ennast kompetentseks, seab ta endale kõrgemaid eesmärgid (Judge, Erez, et al., 1998). Erez and Judge (2001) poolt nii laboratoorses kui ka töökeskkonnas läbiviidud uuringutes leiti, et umbes poolte seoste puhul oli oluliseks faktoriks just motivatsioon. Judge, Erez, et al. (1998) uurimusest tulenevalt kasutatakse kõrgema motivatsiooni korral tõhusamaid probleemilahenduse strateegiaid, suurendades enda võimalust tulla toime ootamatutes tingimustes. Näiteks leidsid Judge, Thoreson, Pucik, and Welbourne (1999), et positiivsemate tuumikhinnangutega juhatajad suutsid paremini toime tulla organisatsioonis toimuvate ümberkorraldustega ja muutustega.

Enesekohaste negatiivsete tuumikhinnangute ja töösoorituse vahelist seost võib selgitada lähenemise-vältimise teooriale (Chang et al, 2012) toetudes. Positiivsemate enesekohaste tuumikhinnangutega inimestel on tavaliselt kõrge lähenemismotivatsioon ja madalam vältimismotivatsioon, mis väljendub selles, et nendel on kõrge tundlikkus positiivsete ja väiksem negatiivsete stiimulite suhtes. Seega kombinatsioon kõrgemast lähenemis- ja madalamast vältimismotivatsioonist tagabki inimeste parema töösoorituse (Ferris et al., 2011). Keskendudes vaid ebaõnnestumise tõenäosusega olukordade vältimisele, kasutatakse rohkem eneseregulatsiooni ressursse, mistõttu ei suudeta seda piiratud ressursi omakorda töösooritusel aktiivselt kasutada. Ehk teisisõnu, kui kõik eneseregulatsiooni piiratud ressursid suunatakse pigem olukordade vältimisele, jääb töösoorituseks vähem ressursse ja töösoorituse

kvaliteet võib olla pigem kehvem (Ferris et al, 2011). Samas, kui nähakse ülesannete sooritamisel olukorra vähest kontrolli ja ebaedu võimalust, ei olda motiveeritud tööga koheselt alustama. See omakorda võib töösooritust negatiivselt mõjutada (Nübold, Muck, Maier, 2013).

Peterson ja Seligman (1984) leiavad, et õpitud abituse teooria kohaselt ei vähene positiivsema, optimistlikuma maailmavaatega inimestel motivatsioon ka ebasoodsates tingimustes, seega ei loobuta ülesannetest kergesti ega vähendada nendesse panustamist. Pessimistlikumatel inimestel võib samas situatsioonis esineda pigem abituse tundemärke.

Lord ja Hanges (1987) pakutud kontrolli teooria selgitab, et kui inimeste töösooritus on alla nende ootusi, võivad nad hiljem oma töösoorituse standardeid veelgi allapoole lasta või siis isegi oma püüdlusi ülesande sooritust vähendada või sellest koguni taganeda, mida Brockner (1988) uurimustöös täheldati madalama enesehinnanguga inimeste puhul. Oodatud töösoorituse taseme ja tegeliku taseme lahknevuse korral püüdlevad sisemise kontrollkeskmega inimesed oodatud taseme saavutamise poole (Judge ja Bono, 2001).

Toetamaks võimekuse perspektiivi, leidsid Kammeyer-Mueller et al. (2009), et positiivsemate tuumikhinnangutega inimeste puhul täheldati vähem olukorra vältimisele suunatud toimetulekut ja suuremal määral probleemi lahendamise strateegiat.

Seega, toetudes eelpool kirjeldatud teooriatele, võib järeldada, et need isiksuseomadused, mis tagavad tööülesannete täitmisel võimekuse ja toimetuleku tunnetuse, omavad ka suuremat ja positiivsemat seost oma töösooritusele antava hinnanguga. Eelnevast tulenevalt sõnastatakse alljärgnevad uurimiseesmärgid ja hüpoteesid.

Eesmärgid ja hüpoteesid

Käesoleva uurimustöö eesmärgiks on uurida, millised enesekohastest negatiivsetest tuumikhinnangutest ennustavad enesekohast hinnangut oma töösooritusele. Lisaks vaadeldakse seoseid enesekohaste negatiivsete tuumikhinnangute küsimustike alaskaalade ja oma töösooritust hindava küsimustiku vahel ning viiakse läbi enesekohase töösoorituse hindamise küsimustiku eestikeelse versiooni esialgne omaduste uurimine.

Hüpotees 1. Enesekohastest negatiivsetest tuumikhinnangutest avaldub tähelepanu kontrollil, planeerimise tüüpi kontrollil ja vastutustundlikkusel positiivne seos oma töösooritusele antud hinnanguga ja tähelepanu sisetakistustel, negatiivsel enesehinnangul ja nartsissismil negatiivne seos oma töösooritusele antud hinnanguga.

Hüpotees 2. Hinnangut oma töösooritusele ennustab enesekohastest negatiivsetest tuumikhinnangutest tähelepanu kontroll, planeerimise tüüpi kontroll ja vastutustundlikkus.

Meetod

Valim

Uurimustöö sihipäraseks (suunatud) valimiks kujunesid Harjumaa avaliku sektori organisatsioonide naissoost spetsialistid ($N=124$) Uuringus osalejate keskmine vanus oli 43,4 aastat ($SD=11,3$). Kõige noorem vastaja oli 23 -aastane ja kõige vanem 70 -aastane. Hariduse lõikes oli kõige enam kõrgharidusega vastajaid (82%), seejärel keskeriharidusega (13%) ja keskharidusega (5%) vastajaid.

Mõõtevahendid

Uurimustöös osalejate andmete saamiseks kasutati ühendatud küsimustikekomplekti, mis hindas (1) enesekohaseid negatiivseid tuumikhinnanguid ja (2) oma töösooritusele antavaid hinnanguid. Oma töösooritusele antavaid hinnanguid mõõtvat küsimustiku eesti keelse versiooni kasutamine antud uurimuses oli uurimustöö autoripoolne valik. Esimese küsimustikekomplekti koostajaks oli uurimustöö juhendaja.

Protseduur

Enesekohaste negatiivsete tuumikhinnangute ja oma töösooritusele antavate enesekohaste hinnangute küsimustikud ühendati ühtseks küsimustikekomplektiks veebikeskkonnas ning edastati vastajateni elektroonilisel teel. Valimi sihipärasuse tagamiseks saadeti elektroonilisel teel uuringus osalemise kutsed vaid avaliku sektori organisatsioonidesse, kus eelnevalt oli saavutatud kokkulepped nende juhtidega.

Küsimustiku sissejuhatavas osas anti lühike ülevaade küsimustike täitmise nõuetest, paluti jääda kindlaks esimesena tekkinud arvamustele. Kõikide küsimustike väidetele tuli vastata Likert'i tüüpi skaala alusel, viiepallistel skaaladel.

Enesekohaste negatiivsete tuumikhinnangute küsimustik.

Isiksuse enesekohaste negatiivsete tuumikhinnangute (Luuk, 2013) komplekti kuuluvatest skaaladest kasutati käesolevas töös 1) tähelepanu sisetakistuste, 2) tähelepanu kontrolli, 3)

välise kontrollkeskme, 4) planeerimise tüüpi kontrolli, 5) vastutustundlikkuse, 6) negatiivse enesehinnangu 7) nartsissismi alaskaalasid.

Tähelepanu sisetakistused ning tähelepanu kontroll. Tähelepanu skaala lähteallikaks on The Attentional Control Scale (ACS), mille töötasid välja Derryberry ja Reed (Derryberry & Reed, 2002; Ólafsson et al, 2011; Verwoerd, de Jong, & Wessel, 2008 Eestikeelne skaala sisaldab lisaväiteid ja jaguneb: tähelepanu sisetakistuste alaskaalaks (5 väidet, Cronbachi $\alpha=0,740$; kordustestimise reliaablus $n=99$, $r=0,777$) ja tähelepanu kontrolli alaskaalaks (5 väidet, Cronbachi $\alpha=0,700$; kordustestimise reliaablus $n=99$, $r=0,659$).

Kontrolli alaskaalad. Kontrolli skaala põhineb Rotteri kontrollikeskme (*Locus of control*) ideestikul (Rotter, 1966). Välise kontrollikeskme alaskaala on sellele sisult lähedane, kuid ei lange sellega kokku. Väidete sisu alusel on kasutatud küsimustiku sisemist kontrolli hindavat osa kõige adekvaatsem nimetada planeerimise tüüpi kontrolli alaskaalaks. Alaskaala koosneb 6 väitest (Cronbachi $\alpha=0,665$; kordustestimise reliaablus $n=99$, $r=0,663$).

Vastutustundlikkuse alaskaala. Alaskaala algallikaks on Rosenbergi (Rosenberg, 1965) enesehinnangu skaala (The Rosenberg's Self-Esteem Scale; RSES) Eesti oludele kohandatud variant (Pullmann, & Allik, 2000; Pullmann, Allik, & Realo, 2009). Vastutustundlikkuse alaskaala (11 väidet, Cronbachi $\alpha=0,819$; kordustestimise reliaablus $n=99$, $r=0,800$) kujunes valdavalt originaalsete väidete lähtekomplektist.

Negatiivse enesehinnangu alaskaala (10 väidet, Cronbachi $\alpha=0,842$; kordustestimise reliaablus $n=99$, $r=0,827$) algallikaks on Rosenbergi (Rosenberg, 1965) enesehinnangu skaala (The Rosenberg's Self-Esteem Scale; RSES) Eesti oludele kohandatud variant (Pullmann, & Allik, 2000; Pullmann, Allik, & Realo, 2009).

Nartsissismi lühiskaala. Nartsissismi alaskaalasse koondusid neli väidet, mis pärinevad Jonason & Websteri (2010) „Räpase tosina“ küsimustiku nartsissismi alaskaalast. Alaskaala Cronbachi $\alpha=0,710$; kordustestimise reliaablus $n=99$, $r=0,720$.

Töösoorituse enesekohane küsimustik ja selle omaduste uurimine

Töösoorituse mõõtmiseks kasutati Eesti valimi jaoks kohandatud Carlos & Rodrigues (2016) 29- väitega küsimustiku (Cronbach'i $\alpha = .749$) eestikeelset versiooni, kuhu käesoleva uurimustöö raames tehtud faktroanalüüside tulemusel koondusid kokku 10 väidet (Cronbachi $\alpha=0,769$).

Töösoorituse küsimustiku eesti keelse versiooni kasutamiskõlblikkuse testimiseks uuriti küsimustiku faktorstruktuuri ja sisereliaablust kasutades antud uurimustöö raames saadud andmeid ($N=124$). 29-väitelise küsimustiku faktoranalüüsi tulemused (nii ortogonaalse kui mitteortogonaalse pööramisega) näitasid, et originaalküsimustikule vastavat 7-faktorilist struktuuri antud andmestik ei kinnita. Kuna töösoorituse ja enesekohaste hinnangute seoste analüüsimine oli antud uurimistöö põhieesmärk, siis püüdis autor jõuda sellise enda töösoorituse kohta antavate hinnangute komplektini, mis oleks piisava reliaablusega ja originaalskaalade sisu (töösoorituse mudeli seitset dimensiooni) kajastav. Selleks valiti küsimustikust algselt seitse väidet võttes aluseks väite sisu (üks väide iga dimensiooni kohta teoreetilises mudelis) ja kirjeldava statistika näitajad (eelkõige dispersiooni, mis indikeerib suuremat varieeruvust). Paraku jäi selle väidete komplekti reliaablus alla 0.65 (Cronbach'i α), mis jääb alla soovitusliku (0.70 ja kõrgem). Seetõttu lisati kolm väidet ja saadud 10-väitelist küsimustikku, mille reliaablusenäit osutus aktsepteeritavaks (Cronbach'i $\alpha = 0.769$), edasistes analüüsides kasutatakse. Hindamaks, kas tegu on kahefaktorilise lahendiga, mis mõõdab töösoorituse ülesande ja kontekstuaalset dimensiooni, tehti ka sellele skaalale faktoranalüüs (peatelgedel meetodil, mitteortogonaalse Promax pööramisega). Vaadates väidete laadumist ilmnes ka lühema versiooni puhul, et töösoorituse sisu ja kontekstuaalset dimensiooni kirjeldama mõeldud väited ei moodusta originaaliga kooskõlas olevaid alaskaalasid. Kahefaktoriline lahend, kus faktorite omavaheline korrelatsioon on 0.4 ja mis kirjeldab 50% väidete koguvarieeruvusest (esimene faktor 34% ja teine faktor 16%) on nõ parim lahend (mis põhimõtteliselt kordub ka teisi faktorite arvu määramise ja pööramise meetodeid kasutades), mis tehtud analüüsis leiti. Kuna esimene ja teine faktor ei ole autori hinnangul sisuliselt sellisena tõlgendatav, et see peegeldaks küsimustiku aluseks olevat teoreetilist mudelit, kasutab autor edasistes analüüsides 10-väitelise töösoorituse skaala summaarset skoori, mida ta interpreteerib, kui üldist hinnangut enda töösoorituse erinevatele aspektidele. Töösoorituse (TS) ja isiksuseomaduste seoste uurimisel kasutatakse 10-väitelist skaalat, mis mõõdab piisava usaldusväärsusega vastanute hinnanguid enda töösooritusele. 10 väite hulgas on peidus kaks omavahel seotud alateemat, mida antud väidete komplekt sisulise tõlgendamise mõttes teoreetilise mudeli seisukohast hästi ei erista ja seepärast on põhjendatud rääkida enesehinnangulisest TS skaalast, mis sisaldab nii sisulise töösoorituse kui kontekstuaalse töösoorituse dimensiooni omavahel seotud elemente.

Tulemused

Kirjeldav statistika

Tabelis 1 on välja toodud enesekohaste negatiivsete tuumikhinnangute komponentide ja oma töösoorituse hinnangu keskmine (M) ja standardhälve (SD).

Tabel 1.

Enesekohaste tuumikhinnangute ja oma töösoorituse hinnangu kirjeldav statistika.

| | ATT_1 | ATT_3 | CTRL_1 | CTRL_3 | EHI_1 | EHI_3 | TS |
|-------------|-------|-------|--------|--------|-------|-------|-------|
| Mean | 7,90 | 12,23 | 5,90 | 16,35 | 12,53 | 33,13 | 25,67 |
| SD | 3,385 | 3,031 | 3,683 | 2,636 | 6,540 | 4,548 | 3,938 |
| N | 124 | 124 | 124 | 124 | 124 | 124 | 124 |

Märkus: Tähelepanu sisetakistus (ATT_1), tähelepanu kontroll (ATT_3), väline kontrollkese (CTRL_1), planeerimise tüüpi kontroll (CTRL_3), negatiivne enesehinnang (EHI_1), vastutustundlikkus (EHI_3), hinnang oma töösooritusele (TS)

Statistiliselt olulised korrelatsioonid

Analüüsimaks seost enesekohaste negatiivsete tuumikhinnangute ja oma töösoorituse hinnangutega vaadeldi alaskaalade vahelisi korrelatsioone. Andmete töötlemiseks kasutati SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences*) tarkvara. Seoste uurimisel kasutati Spearmani korrelatsioonikordajat (r_s), kuna mitmed tunnused ei olnud normaaljaotuslikud. Vastavalt Cohen'i klassifikatsioonile (Hemphill, 2003) kategoriseeriti korrelatsioonid järgnevalt: .10 -.30 on nõrk ehk madal korrelatsioon; .30 - .50 on keskmine ehk mõõdukas korrelatsioon ja suurem kui .50 on tugev ehk kõrge korrelatsioon.

Töösoorituse statistiliselt olulised korrelatsioonid enesekohaste negatiivsete tuumikhinnangute alaskaaladega on esitatud Tabelis 2.

Tabel 2. Töösoorituse hinnangute korrelatsioonid enesekohaste negatiivsete tuumikhinnangute komponentidega

| | ATT_1 | ATT_3 | CTRL_3 | EHI_1 | EHI_3 |
|-----------|--------|-------|--------|--------|-------|
| TS | -,32** | ,41** | ,46** | -,28** | ,42** |

Märkus ** $p < ,01$

Tähelepanu sisetakistus (ATT_1), tähelepanu kontroll (ATT_3), planeerimise tüüpi kontrolli (CTRL_3), negatiivne enesehinnang (EHI_1), vastutustundlikkus (EHI_3), hinnang oma töösooritusele (TS).

Käesolevas uurimuses analüüsitud andmete kohaselt on oma töösoorituse hinnangul (TS) mõõdukalt positiivne korrelatsioon tähelepanu kontrolli (ATT_3), $r_s = .41$ ($p < .01$), planeerimise tüüpi kontrolli (CTRL_3), $r_s = .46$ ($p < .01$) ja vastutustundlikkusega (EHI-3), $r_s = .42$ ($p < .01$) ja mõõdukalt negatiivne korrelatsioon tähelepanu sisetakistuste (ATT_1) $r_s = -.32$ ($p < .01$) ja nõrgalt negatiivne korrelatsioon negatiivse enesehinnanguga (EHI_1) $r_s = -.28$ ($p < .01$).

Oma töösooritusele antava hinnangu ennustamine

Sõltumatutest muutujatest korreleerus hinnanguga oma töösooritusele tähelepanu kontroll ($r_s = .41$, $p < .01$), planeerimise tüüpi kontroll ($r_s = .46$, $p < .01$), vastutustundlikkus ($r_s = .42$, $p < .01$), tähelepanu sisetakistused ($r_s = -.32$, $p < .01$), negatiivne enesehinnang ($r_s = -.28$, $p < .01$).

Hindamaks, millised negatiivsed tuumikhinnangud ennustavad hinnanguid enda töösooritusele, viidi läbi regressioonanalüüs vähimruutude meetodil ja *forward* sammregressiooni kasutades. Tabelis 3 on esitatud regressioonanalüüsi tulemused (Mudelid 1, 2 ja 3). Ilmnes, et kõige tugevam oma töösooritusele antud hinnangu ennustaja on planeerimise tüüpi kontroll (CTRL_3), mis seletab ära 21% töösooritusele antava hinnangu skaala varieeruvusest, $R^2 = .21$, $F = 32,788$, $p < .001$.

Mudeli 2 kohaselt seletavad planeerimise tüüpi kontroll (CTRL_3) koos tähelepanu kontrolliga (ATT_3) ära 32 % töösooritusele antava hinnangu varieeruvusest, $R^2 = .32$, $F = 27,868$, $p < .001$.

Mudelis 3 lisanduvad kahele eelmainitud tunnusele (planeerimise tüüpi kontrollile ja tähelepanu kontrollile) tähelepanu sisetakistused, mis kokku seletavad 34 % töösoorituse varieeruvusest, $R^2 = .34$, $F = 27,868$, $p < .036$. Erinevalt kahest eelmisest sõltumatust tunnusest on ATT_1 seos sõltuva tunnusega negatiivne.

Tabel. 3. Töösooritust ennustavad regressioonmudelid.

| | | Muutuja | B | SE | β | T | P | R ² | F |
|-------|---|----------|--------|-------|---------|--------|------|----------------|--------|
| Mudel | 1 | Konstant | 14,422 | 1,989 | | 7,250 | ,000 | ,212 | 32,788 |
| | | CTRL_3 | ,688 | ,120 | ,460 | 5,726 | ,000 | | |
| Mudel | 2 | Konstant | 10,814 | 2,044 | | 5,291 | ,000 | ,315 | 27,868 |
| | | CTRL_3 | ,589 | ,115 | ,394 | 5,136 | ,000 | | |
| | | ATT_3 | ,427 | ,100 | ,328 | 4,278 | ,000 | | |
| Mudel | 3 | Konstant | 13,818 | 2,462 | | 5,613 | ,000 | ,340 | 27,868 |
| | | CTRL_3 | ,615 | ,114 | ,412 | 5,410 | ,000 | | |
| | | ATT_3 | ,288 | ,118 | ,222 | 2,440 | ,016 | | |
| | | ATT_1 | -,220 | ,104 | -,189 | -2,123 | ,036 | | |

Märkus: Tähelepanu sisetakistus (ATT_1), tähelepanu kontroll (ATT_3), planeerimise tüüpi kontrolli (CTRL_3).

Järeldused ja arutelu

Käesoleva uurimustöö eesmärgiks oli uurida, millised enesekohastest negatiivsetest tuumikhinnangutest ennustavad hinnangut oma töösooritusele. Lisaks vaadeldi seoseid enesekohaste negatiivsete tuumikhinnangute küsimustike alaskaalade ja oma töösooritust hindava küsimustiku vahel ning viidi läbi enesekohase töösoorituse hindamise küsimustiku eestikeelse versiooni omaduste uurimine.

Esimene hüpotees (H.1), mis eeldas, et enesekohastest negatiivsetest tuumikhinnangutest avaldub tähelepanu kontrollil, planeerimise tüüpi kontrollil ja vastutustundlikkusel positiivne seos oma töösooritusele antud hinnanguga ja tähelepanu sisetakistusel, negatiivsel enesehinnangul ja nartsissismil negatiivne seos oma töösooritusele antud hinnanguga, leidis osalist kinnitust. Käesolev uurimustöö tulemustena saadud tähelepanu sisetakistuse nõrgalt negatiivne ja tähelepanu kontrolli mõõdukalt positiivne seos oma töösooritusele antava hinnanguga näitab, et mida parem on tähelepanu kontroll ja toimetulek inimese psüühikast pärinevate tähelepanule negatiivselt mõjuvate olemuslike takistustega, nagu näiteks muretsemine, keskendumisraskused, äsjatajutu unustamine, seda paremini suudetakse tegeleda töö sisulisema poolega ja sellesse järjepidevalt panustada. Töösoorituse puhul ei saa alahinnata kontrolli olulisust just selle mõjukuse ja funktsionaalsuse kaudu (Luuk, 2013). Eelnevat väidet kinnitab nii tähelepanu- kui planeerimistüüpi kontrolli positiivne seos hinnanguga oma töösooritusele. Vastutustundlikkuse mõõdukalt positiivne seos enesehinnanguga oma töösooritusele näitab seda, et distsiplineeritus ja vastutustundlikkus nii oma tööaja ja püstitatud eesmärkide suhtes tagavad parema ametikohustuste ja tööülesannete täitmise. Nende jaoks on oluline töö kvaliteet, mille tagamiseks pühendatakse enam organisatsiooni eesmärkide täitmisse. Seetõttu antakse kõrgem hinnang ka oma töösooritusele.

Antud uurimustöö tulemused toetavad ka Motowidlo and Van Scotter (1994) leide, kus näidati olulist seost ($r = .26$) sisemise kontrollkeskme ja kontekstipõhise töösoorituse vahel. Fecteau et al. (2001) leidis nõrgalt negatiivse korrelatsiooni kontrollkeskme ja kontekstipõhise töösoorituse vahel. Nõrgalt negatiivne seos oma töösooritusele antava hinnanguga avaldus vaid tähelepanu sisetakistustel ja negatiivsel enesehinnangul. Nartsissismi ja oma töösooritusele antava hinnangu vahel ei avaldunud statistiliselt olulist seost. Töösoorituse hinnangu negatiivne seos negatiivse enesehinnanguga võib olla põhjustatud sellest, et negatiivse enesehinnanguga inimestel on kalduvus hinnata negatiivselt kõike endaga seonduvat.

Teine hüpotees (H.2.), mille kohaselt hinnangut oma töösooritusele ennustab enesekohastest negatiivsetest tuumikhinnangutest tähelepanu kontroll, planeerimise tüüpi kontroll ja vastutustundlikkus, leidis kinnitust. Neist kinnitavatest tulemustest võime järeldada, et mida paremini inimene tunnetab kontrollivat oma tähelepanu ja planeerimise tüüpi ehk sisemist kontrollkeset ning mida vastutustundlikumaks inimene end hindab, seda parem on tema hinnang ka oma töösooritusele.

Regressioonianalüüsi tulemusena saadud hüpoteesi kinnitavatest mudelitest lähtub, et planeerimise tüüpi kontroll on töösooritusele antava hinnangu varieeruvuse suhtes kõige suurema seletusvõimega. Ilmnud seletusvõime võib tuleneda näiteks teoreetilistest seisukohast, et inimese uskumused oma töökeskkonna ja iseenda kontrollivõimekuse kohta mõjutavad inimeste mõtteid, tundeid ja käitumist (Spector, 1986). Ehk siis teisisõnu positiivse seose töösoorituse ja sisemise kontrollkeskme ehk planeerimise tüüpi kontrolliga tagab eelkõige usk iseenda suutlikkusse ja võimesse kontrollida nii iseennast kui ka ümbritsevat (Hough, 1992).

Sisemise kontrollkeskme (planeerimise tüüpi kontrolli) puhul nähakse tihedamat seost iseenda tegevuste, otsuste ja tagajärgede vahel. Seega kõrgema planeerimise tüüpi kontrolliga inimesed võivad anda positiivsemaid ja kõrgemaid hinnanguid oma töösooritusele. Judge et al., (2001) ja Hattrup et al. (2005) uurimustööde tulemused kinnitasid samuti kontrollkeskme märkimisväärset valiidsust töösoorituse ennustamisel (kuid neis töödes andsid oma alluvate töösooritusele hinnangud viimaste juhatajad). Antud hüpoteesi (H.2.) kontrolliks loodud teised mudelid näitasid, et planeerimise tüüpi kontroll koos tähelepanu kontrolliga või siis planeerimistüüpi kontroll koos tähelepanu kontrolli ja tunnetusega tähelepanu sisetakistusega toime tulla, suudavad samuti ennustada hinnangut oma töösooritusele. Johnson et al (2015) uurimustöös nähti ka sisemise kontrollkeskme märkimisväärselt olulist rolli enesekohaste

tuumikhinnangute, töörahulolu ja töösoorituse omavaheliste seoste puhul. Sisemise kontrollkeskmega inimestel olid tugevamad ja positiivsemad seosed, võrreldes välise kontrollkeskmega inimestega. Samuti kinnitavad saadud tulemused, et tänapäevast töökeskkonda iseloomustavate väga erinevate nõudmistega toimetulekuks vajalik võimekus, näiteks oma tähelepanu kontrollides ja suunates seda ühelt ülesandelt teisele ning paindlikult oma tegevusi ümber lülitades (Derryberry ja Reed, 2002) tundub olevat üheks olulisemaks tööedukuse eelduseks, mis omakorda viib kõrgema hinnanguni oma töösooritusele.

Debusscher et al. (2017) uurimuses pakututi välja teooria, mille kohaselt võivad keerulisemate tööülesannete puhul enesekohased tuumikhinnangud mõjutada inimese psühholoogiliste ressursside juhtimist. Ehk siis täpsemalt mõjutavad tuumikhinnangud eelkõige seda, kuidas inimesed tegelevad väljakutsetega. Eelneva teooria põhjal seisneks tuumikhinnangute osatähtsus selles, et nad näitavad eelkõige inimese hoiakuid oma võimekuse suhtes töösoorituse kontekstis. Kindlasti on terve rida lisafaktoreid, mis näiteks võivad antud isiksuseomadust kas aktiveerida või mitte, kuid tuumikhinnangute poolt näidatavad soodumused teatud viisil käituda on pigem püsivama iseloomuga. Saadud korrelatsioonide tulemused võivad olla osaliselt vastavuses teooriaga, et enesekohaste negatiivsemate tuumikhinnangute tasemetega inimesed näevad väljakutset pakkuvast ülesandest pigem negatiivsemat poolt, vähest kontrolli ja ebaedu võimalust. Seetõttu ei olda motiveeritud koheselt tööga alustama, põhjustades situatsioone, mis võivad mõjutada töösooritust ja seega hoiakut sellesse negatiivselt suhtuda (Nübold, Muck, Maier, 2013). Antud uurimustöös näitasid tulemused, et negatiivne enesehinnang ja sellised tähelepanu sisetakistused nagu muretsemine ning ärevus, mõjutavad negatiivselt inimese hinnangut oma töösooritusele.

See, et osad leitud korrelatsioonid olid nõrgad või ei olnud statistiliselt olulised, võis ühe võimalusena tuleneda näiteks sotsiaalse soovitatavuse teooriast. Näiteks ebasoovitatavat käitumist nagu psühhopaatiat mõõtvates enesekohastes küsimustikes olid inimeste skoorid palju madalamad, kui skoorid samu inimesi hinnanud (töö)kaaslaste küsimustikes. Ehk teisisõnu püüti näidata end positiivsemas valguses. Või siis näiteks kolleegide poolt antud hinnangud inimese meelekindluse ja emotsionaalse stabiilsusele olid tunduvalt kõrgemad võrreldes tema eneseanalüüsidega. See viitab võimalusele, et enesekohastes testides antud hinnangud võivad olla tegelikkusest madalamad (Barrick, 2005).

Nartsissism ei avaldanud statistiliselt olulist mõju oma töösooritusele antavale hinnangule. Siin võib oma roll olla asjaolul, et vanuse tõusuga väheneb ihalus teiste imetluse, tähelepanu

ning vastutulelikkuse järele. Kernberg (1975) leidis, et nartsissismi tase, eriti hüpertundlikkus (*hypersensitivity*) antud konstrukti tunnuste suhtes, alaneb eluea jooksul, mida kinnitasid Foster, Campbell & Twenge (2003) uurimustöö tulemused. Samas Edelstein, Newton, Stewart (2012) 10-aastase uurimustöö tulemused ei kinnitanud muutusi nartsissismi hüpertundlikkuse tasemes. Vaatluse all olnud naistel ei toimunud eluperioodil 43-53 aastat selles osas märkimisväärsed muutusi. Uurimustöö autorid väitsid, et 10-aastane periood on muutuste hindamiseks ehk liiga lühike periood.

Bono & Judge (2003) väide, et enesehindamine enesekohaste küsimustike täitmisel võib osaliselt olla mõjutatud soovist kujundada endast võimalikult positiivne kuvand, ei pruugi antud juhul paika pidada, sest küsimustikke täideti anonüümselt.

Võimalik praktiline väärtus enesekohaste negatiivsete tuumikhinnangute üksikkomponentide ja töösoorituse vaheliste seoste uurimisel tuleneb eelkõige vajadusest kohaneda tööiseloому muutustega tänapäeva ärimaailmas. Ehk teisisõnu, senised püsiva iseloomuga töökohad on aina rohkem muutumas nn projektipõhisteks. Siinkohal on oluline töötaja värbamisel keskenduda isiksuseomadustele, mis on vajalikud just antud tööülesannete soorituseks. Seega vajadus pädevate professionaalselt väljatöötatud isiksuse mõõtmise vahendite järele on suur.

Uurimuse piirangud ja ettepanekud tulevikuks

Uurimustöös kasutusel olnud töösoorituse mõõtevahendi esimeses katsetuses ilmnenud puudused, tõid välja töösoorituse ümbertöötamise vajaduse. See, et mitte kõik väited ei omanud piisavat sisemist reliaablust, võis suures osas olla põhjustatud sellest, et originaalküsimustiku väited meie kontekstis soovitud viisil ei tööta. See tähendab, et üksnes väidete tõlkimisest ja mõistetava lausena sõnastamisest tundub väheseks jäävat. Edaspidi on vaja sisuliselt läbi mõelda, millised tegevused peegeldavad tööülesande dimensioone ja kuidas sõnastada Eesti kontekstis sobivalt muid organisatsioonile kasulikke käitumisviise/ tegevusi. Antud küsimustiku edasiarenduse vajalikkust kinnitab aspekt et, Jenkins ja Griffith'i (2004) järgi tuleks isiksuse ja töösoorituse seost uurida korreleerides konkreetseid isiksuse dimensioone ehk omadusi konkreetse töösoorituse dimensioonidega.

Uurimustöö puudusteks võib lugeda väikest valimit, seega saadud tulemuste põhjal üldistusi teha on ennatlik. Töösoorituse küsimustiku täiendavate väidete lisamisega oleks võimalik saada täpsemaid andmeid. Antud uurimustöö naisvalimi andmeid võiks hinnata ühekülgselt, seega tuleks edaspidi leida kinnitust eelpool nimetatud hüpoteeside paikapidavust meessoost valimil ja erasektori töötajatel. Tulemuste representatiivsuse mõttes

tuleks edaspidistes uurimustes kindlasti kasutada mõõtevahenditena lisaks enesekohastele küsimustikele ka erinevatest allikatest kogutud objektiivseid andmed, näiteks võiksid inimese töösooritust hinnata nii juhatajad kui ka kolleegid.

Kokkuvõte

Käesoleva uurimustöö tulemustest lähtuvalt võib väita, et enesekohaste negatiivsete tuumikhinnangute ja oma töösooritusele antavate enesehinnangute vahel on statistilised olulised seosed. Uurimustöö käigus saavutati püstitatud eesmärgid ja leiti kinnitust hüpoteesidele. Kasutuses olnud uurimusvahendite edaspidine arendamine on oluline eelkõige organisatsioonipsühholoogia kontekstis, mõistmaks kõiki psühholoogilisi aspekte, mis võivad mõjutada inimese käitumist organisatsioonis.

Tänuavaldus

Uurimustöö autor soovib väga tänada oma juhendajat Aavo Luuk`i kannatlikkuse, toetuse ja nõuannete eest.

Kirjanduse loetelu:

- Austin, J.T., Vancouver, J.B. (1996) Goal constructs in psychology: structure, process and content. *Psychological Bulletin*, 120, 338-75.
- Barrick, M.B. and Mount M.K. (2005). Yes, Personality Matters: Moving on to More Important Matters. *Human Performance*, 18(4), 359–372
- Bono, J.E. (2001) Relationship of core self-evaluation traits-self-esteem, generalized self-efficacy, locus of control, and emotional stability-with job satisfaction and job performance. *Journal of applied psychology*, 86 (1), 80-80 American Psychological Association
- Bono, J.E. & Judge, T.A. (2003). Core Self-Evaluations: A Review of the Trait and its Role in Job Satisfaction and Job Performance. *European Journal of Personality Eur. J. Pers.*, 17, 5–18
- Borman, W.C. and Motowidlo, S. J. (1993) Expanding the criterion domain to include elements of contextual performance. In *Personnel Selection in Organizations* (N. Schmitt & W. C. Borman, eds), 71-98, San Francisco: Jossey-Bass.
- Brockner, J. (1988). *Issues in organization and management series. Self-esteem at work: Research, theory, and practice*. Lexington, MA, England: Lexington Books/D. C. Heath and Com.
- Brooks, I. (2008). *Organisatsioonikäitumine: üksikisik, rühm ja organisatsioon*. Äripäeva raamat, Tänapäev
- Buss, D. (1993). Ways to curtail employee theft. *Nation's Business*, 81, 36–37
- Campbell, J. P., McCloy, R. A., Oppler, S. H., & Sager, C. E. (1993). A theory of performance. In N. Schmitt & W. C. Borman (Eds.). *Personnel selection in organizations*, 35–70. San Francisco, CA: Josse
- Carlos, V. S. & Rodrigues, R. G. (2016) Development and Validation of a Self-Reported Measure of Job Performance. *Social Indicators Research*, 126(1), 279–307
- Catano, V. M., & Morrow Hines, H. (2016). The influence of corporate social responsibility, psychologically healthy workplaces, and individual values in attracting millennial job applicants. *Canadian Journal Of Behavioural Science*, 48(2), 142-154

- Chang, C. -H., Ferris, D. L., Johnson, R. E., Rosen, C. C., & Tan, J. A. (2012). Core self-evaluations: A review and evaluation of the literature. *Journal of Management*, 38, 81–128
- Debusscher, J.; Hofmann, J. & De Fruyt, F. (2017). Core selfevaluations as a moderator of the relationship between task complexity, job resources, and performance, *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 26, 1-10
- Derryberry, D. and Reed, M. A. (2002). Anxiety-Related Attentional Biases and Their Regulation by Attentional Control. *Journal of Abnormal Psychology*, 111(2), 225–236
- Dilchert, S., Ones, D. S., Davis, R. D., & Rostow, C. D. (2007). Cognitive ability predicts objectively measured counterproductive work behaviors. *Journal of Applied Psychology*, 92, 616-627.
- Dörner, D., Schaub, H. (1994) Errors in planning and decision-making and the nature of human information processing. *Applied Psychology: An International Review*, 43(4), 433-453.
- Edelstein, R. S.; Newton, N. J., and Stewart, A. J.; (2012) Narcissism in Midlife: Longitudinal Changes in and Correlates of Women’s Narcissistic Personality Traits. *Journal of Personality*, 80, 5
- Erez, A., Judge, T.A., (2001). Relationship of core self-evaluations to goal setting, motivation, and performance. *Journal of Applied Psychology*, 86, 1270–1279
- Eysenck, M. W, Derakshan, N, Santos, R., Calvo, M. G. (2007). Anxiety and cognitive performance: attentional control theory. *Emotion*, 7(2), 336-353
- Eysenck, M. W., (1998). Psychology: an integrated approach/edited by Michael Eysenck. Published Harlow, Essex, Longman
- Facteau, J. D. & Bart, C. (2001). Are Performance Appraisal Ratings from Different Rating Sources Comparable?. *Journal of Applied Psychology*, 86, 215-27.
- Ferris, D. L., Lian, H., Brown, D. J., & Morrison, R. (2015). Ostracism, self-esteem, and job performance: When do we self-verify and when do we self-enhance? *Academy of Management Journal*, 58(1), 279–297

- Ferris, D. L., Rosen, C. R., Johnson, R. E., Brown, D. J., Risavy, S. D., & Heller, D. (2011). Approach or avoidance (or both?): Integrating core self-evaluations within an approach/avoidance framework. *Personnel Psychology*, 64, 137–161
- Foster, J. D., Campbell, W. K., & Twenge, J. M. (2003). Individual differences in narcissism: Inflated self-views across the lifespan and around the world. *Journal of Research in Personality*, 7, 469-486
- Furnham, A., Richards, S. C., & Paulhus, D. L. (2013). The Dark Triad of personality: A 10 year review. *Social and Personality Psychology Compass*, 7, 199–216
- Gardner, D.G., Pierce, J.L. (2009). The core self-evaluation scale: further construct validation evidence. *Educ. Psychol. Meas.*, 70, 291–304
- Gleitman, H., Gross, J., Reisberg, D., (2014). *Psühholoogia*, Hermes Kirjastus,
- Hare, R. D. (2003). The Hare psychopathy checklist – Revised (2nd ed.). Toronto: Multi-Health Systems
- Harter, S., (1990). Causes, correlates, and the functional role of global self-worth: a life-span perspective; R.J. Sternberg, J. Kolligan Jr. (Eds.), *Competence Considered*, Yale University Press, New Haven, CT, 67-97
- Hattrup K., O’Connell S. M., Labrador J. R., (2005). Incremental validity of locus of control after controlling for cognitive ability and conscientiousness. *Journal of Business and Psychology*, 19(4), 461-481
- Hemphill, J.F. (2003). Interpreting the magnitudes of correlation coefficients. *American Psychologist*, 58(1), 78-80
- Hogan, R.; Hogan, J. & Roberts, B. (1996). Personality Measurement and Employment Decisions: Questions and Answers. *American Psychologist*, 51(5), 469-477
- Hough, L.M. (1992). The “Big Five” Personality Variables—Construct Confusion: Description Versus Prediction. *Human Performance*, 5(1-2), 139–155
- Jenkins, M. Griffith, R. (2004). Using Personality Constructs to Predict Performance: Narrow or Broad Bandwidth. *Journal of Business and Psychology*, 19(2), 255-269
- Jonason, P. K., & Webster, G. D. (2010). The dirty dozen: A concise measure of the dark triad. *Psychological Assessment*, 22(2), 420-432.

- Judge, T.A., & Bono, J.E. (2000). Five-factor model of personality and transformational leadership. *Journal of Applied Psychology*, 85(5), 751-765.
- Judge, T.A.; Erez, A., Bono, J.E.; Thoresen, C.J. (2003). The core self-evaluations scale: development of a measure. *Personnel Psychology*, 56 (2), 303–331
- Judge, T.A., Bono, J.E., Ilies, R. & Gerhardt, M. W. (2002d). Personality and leadership: A qualitative and quantitative review. *Journal of Applied Psychology*, 87(4), 765-780
- Judge, T.A., Erez, A., Bono, J.E., (1998). The Power of Being Positive: The Relation Between Positive Self-Concept and job Performance. *Journal Human Performance*, 11, 167-187
- Judge, T.A., Locke, E.A., Durham, C.C., & Kluger, A. N. (1998). Dispositional effects on job and life satisfaction: The role of core evaluations. *Journal of Applied Psychology*, 83(1), 17-34
- Judge, T.A.; Locke, E.A.; Durham, C.C. (1997). The dispositional causes of job satisfaction: A core evaluations approach. *Research in Organizational Behavior*, 19, 151–188.
- Judge, T.A., Bono, J.E., (2001). Relationship of core self-evaluations traits – self-esteem, generalized self-efficacy, locus of control, and emotional stability – with job satisfaction and job performance: a meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 86, 80–92
- Judge, T.A., Thoresen, C.J., Pucik, V. and Welbourne, T.M. (1999), Managerial coping with organizational change: A dispositional perspective. *Journal of Applied Psychology*, 84(1), 107-122
- Kammeyer-Mueller, J. D., Judge, T. A., & Scott, B. A. (2009). The role of core self-evaluations in the coping process: Testing an integrative model. *Journal of Applied Psychology*, 94, 177-195
- Kernberg, O.F. (1975). Borderline conditions and pathological narcissism. New York: Jason Aronson.
- Korman, A.K. (1970). Toward a Hypothesis of Work Behavior. *Journal of Applied Psychology*, 54, 31-41

- Lawrence, P.R. and J.W. Lorsch (2006.) *Organization and Environment*. Boston, MA: Harvard University Press
- Leroy, S. (2009). Why is it so hard to do my work? The challenge of attention residue when switching between work tasks. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 109, 168–181
- Lord, R.G., & Hanges, P.J. (1987). A control system model of organizational motivation: Theoretical development and applied implications. *Systems Research and Behavioral Science*, 32(3), 161-178
- Luuk, A. (2013). Enesekohaste negatiivsete tuumikhinnangute skaala loomisest ja kasutamisest. Käsikiri.
- Marks, L. I. (1998). Deconstructing locus of control: Implications for practitioners. *Journal of counseling and development*. 76. 251-260
- McCrae, R. R., Costa, P. T. (1996). Toward a new generation of personality theories: theoretical contexts for the Five-Factor Model. In J. S. Wiggins (Ed.), *The five-factor model of personality: Theoretical perspectives*, 51-87, New York: Guilford Press.
- McFarlin, D. B.; Baumeister, R. F. & Blascovich, J. (1984). On knowing when to quit: Task failure, self-esteem, advice, and nonproductive persistence. *Journal of Personality*, 52(2), 138-155
- Motowidlo, S.J., & Van Scotter, J.R. (1994). Evidence that task performance should be distinguished from contextual performance. *Journal of Applied Psychology*, 79(4), 475-480
- Motowidlo, S. J., Borman, W. C., & Schmit, M. J. (1997). A theory of individual differences in task and contextual performance. *Human Performance*, 10(2), 71–83
- Nübold, A., Muck, P.M., Maier, G.W. (2013). A new substitute for leadership? Followers' state core self-evaluations, *The Leadership Quarterly*, 24, 29–44
- Ólafsson, R. P., Smári, J., Guðmundsdóttir, F., Ólafsdóttir, G., Harðardóttir, H.L., Einarsson, S. M. (2011). Self reported attentional control with the Attentional Control Scale: Factor structure and relationship with symptoms of anxiety and depression. *Journal of anxiety disorders*, 25(6), 777-782, Pergamon

- Ones, D.S., Dilchert S., Viswesvaran C., Judge T.A., (2007). In support of personality assessment in organizational settings. *Personnel Psychology*, 60, 995–1027
- Organ, D.W. (1988). Organizational citizenship behavior: The good soldier syndrome. Lexington, MA: Lexington Books /D. C. Heath and Com.
- O’Boyle, E. H. J., Forsyth, D. R., Banks, G. C., & McDaniel, M. A. (2012). A meta-analysis of the Dark Triad and work behavior: A social exchange perspective. *Journal of Applied Psychology*, 97, 557–579.
- Paulhus, D.L., & Williams, K.M. (2002). The dark triad of personality: Narcissism, Machiavellianism, and psychopathy. *Journal of Research in Personality*, 36, 556-563.
- Peterson, C., Seligman, M.E. (1984). Causal explanations as a risk factor for depression: theory and evidence. *Psychological Review*, 91(3), 347-374.
- Poon, J.M.L. (2003). Situational antecedents and outcomes of organizational politics perceptions. *Journal of Managerial Psychology*, 18, 138–155.
- Posner, M.I. & Rothbart, M.K. (2007). Educating the human brain. Research on attention networks as a model for the integration of psychological science. *Annual review of psychology*, 58, 1-23.
- Pullmann, H, Allik, J, & Realo, A. (2009). Global self-esteem across the life span: A cross-sectional comparison between nationally representative and self-selected Internet samples. *Experimental Aging Research*, 35, 20–44
- Pullmann, H., & Allik, J. (2000). General self-esteem: Its dimensionality, stability, and personality correlates in Estonian. *Personality and Individual Differences*, 28, 701–715
- Raskin, R.N., & Terry, H. (1988). A principal components analysis of the narcissistic personality inventory and further evidence of its construct validity. *Journal of Personality and Social Psychology*, 54, 890–902
- Raskin, R. & Novacek, J. (1989). An MMPI description of the narcissistic personality. *Journal of Personality Assessment*, 53, 66-8
- Rhodewalt, F. and Peterson, B.. (2009). Narcissism. In *Handbook of individual differences in social behavior*. Edited by M. Leary and R. Hoyle, 547–560. New York: Guilford.

- Rosenberg, M. (1965). *Society and the adolescent self-image*. Princeton, NJ: Princeton University Press
- Rotter, J.B. (1966). Generalized expectancies for internal versus external control of reinforcement, *Psychological Monographs* 80(1), 1–28
- Spain, S. & Harms, P. & Lebreton, J. (2014). The dark side of personality at work. *Journal of Organizational Behavior*, 35(1), 41-60
- Spector, P. E. (1986). Perceived control by employees: A meta-analysis of studies concerning autonomy and participation at work. *Human Relations*, 39, 1005–1016.
- Spector, P.E. (1982). Behavior In organizations as a function of employee's locus of control. *Psychological Bulletin*, 91, 482-497.
- Tepper, B.J. (2007). Abusive supervision in work organizations: Review, synthesis, and research agenda. *Journal of Management*, 33(3), 261-289
- Van Scotter, J.R. and Motowidlo, S.J. (1996). Interpersonal facilitation and job dedication as separate facets of contextual performance. *Journal of Applied Psychology*, 81, 525-531
- Werner, J.M. (2000). Implications of OCB and contextual performance for human resource management. *Human Resource Management Review*, 10(1), 245-261
- Verwoerd, J., de Jong, P. J. & Wessel, I (2008). Low Attentional Control and the Development of Intrusive Memories Following a Laboratory Stressor. *Journal of Psychopathology and Behavioral Assessment*, 30(4), 291-297
- Wu, J., & LeBreton, J. M. (2011). Reconsidering the dispositional basis of counterproductive work behavior: The role of aberrant personality. *Personnel Psychology*, 64(3), 593-626

Käesolevaga kinnitan, et olen korrektselt viidanud kõigile oma töös kasutatud teiste autorite poolt loodud kirjalikele töödele, lausetele, mõtetele, ideedele või andmetele.

Olen nõus oma töö avaldamisega Tartu Ülikooli digitaalarhiivis DSpace.

Siiri Parv